

## **PENGARUH KUALITAS PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN MELALUI KOMPETENSI ANGGOTA SATBRIMOB POLDA SULAWESI SELATAN**

**Muhammad Tahir**

PPs STIE Amkop Makassar  
Email : tahir78@gmail.com

**Ansar**

PPs STIE Amkop Makassar  
Email : ansar@stieamkop.ac.id

**Mansur Azis.**

PPs STIE Amkop  
Email : mansur@stieamkop.ac.id

### **ABSTRAK**

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan tehnik angket atau kousioner. Pernyataan yang digunakan dapat dikatakan valid apabila korelasinya ( $r$ ) melebihi 0,3. Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing variabel. Apabila nilai *Cronbach Alpha* semakin mendekati 1 mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsistensi reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 20 dengan analisis regresi secara bertingkat. Syarat ini digunakan untuk menentukan korelasi antara variabel bebas, yakni kualitas pendidikan ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) terhadap promosi jabatan ( $Y_2$ ) yang dimediasi oleh variabel kompetensi ( $Y_1$ ). Penelitian ini dilaksanakan Satbrimob Polda Sulawesi Selatan, selama 3 bulan mulai februari sampai mei 2019. Adapun sumber daya dalam penelitian ini yaitu berupa data sekunder yang bersumber dari informasi di instansi tempat penelitian, jurnal-jurnal ilmiah dan buku-buku yang berkaitan dengan obyek penelitian dan data primer diperoleh secara langsung dari responden atau yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur.

Hasil peneltian menunjukkan bahwa : 1) kualitas pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi anggota satbrimob polda Sulawesi Selatan; 2) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi anggota satbriob polda Sulawesi Selatan; 3) kualitas pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan satbrimob polda Sulawesi Selatan ; 4) pengalaman kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap promosi jabatan satbrimob polda Sulawesi Selatan; 5) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan satbrimob polda Sulawesi Selatan; 6) kualitas pendidikan tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan melalui kompetensi anggota satbrimob polda Sulawesi Selatan; 7) pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan melalui kompetensi anggota satbrimob polda Sulawesi Selatan

**Kata kunci : Kualitas Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompetensi, Promosi Jabatan**

## **PENDHULUAN**

Ilmu kepolisian merupakan salah satu ilmu pengetahuan yang perlu dipelajari karena ilmu kepolisian akan terus berkembang sesuai dengan situasi kondisi dan tuntutan masyarakat. Hal ini sesuai dengan fungsi kepolisian yang dalam pelaksanaannya memang berhubungan dengan masyarakat. Ilmu kepolisian merupakan suatu ilmu pengetahuan yang mempelajari gejala-gejala social yang ada dalam masyarakat dan dari gejala tersebut kemudian dikaji untuk ditemukan bagaimana penyelesaiannya dan bagaimana caranya agar gejala tersebut tidak muncul kembali. Hal ini sesuai dengan pengertian Ilmu Kepolisian menurut Parsudi Suparlan 1999 dalam tulisan Chrysnanda “Ilmu Kepolisian, Pemolisian Komuniti dan Implementasinya dalam Penyelenggaraan Tugas Polri” yang mendefinisikan: “Sebuah bidang ilmu pengetahuan yang mempelajari masalah-masalah social dan isu-isu penting serta pengelolaan keteraturan social dan moral dari masyarakat, mempelajari upaya-upaya penegakkan hokum dan keadilan, dan mempelajari teknik-teknik penyelidikan dan penyidikan berbagai tindak kejahatan serta cara-cara pencegahannya”. UU No.2 KNRI, (2002)

Sumber daya yang harus dimiliki Anggota Polri yaitu kemampuan dan kesadaran yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, mengambil keputusan yang relevan dengan keahlian, pengalaman, keterampilan yang didukung pendidikan dan pelatihan berkaitan dengan tugas yang menjadi tanggung jawab serta bagaimana mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan kualitas meliputi kompetensi, pengalaman, keterampilan, kesadaran, pendidikan dan pelatihan. Kinerja pegawai dalam suatu instansi dapat diukur dengan beberapa teori yang ada dalam perkembangan keilmuan manajemen sumber daya

manusia. Kinerja suatu instansi dipengaruhi beberapa faktor antara lain pendidikan karakteristik pekerja, dan pengalaman kerja yang harus ditanggung oleh pegawai.

Seperti dikemukakan "*Jan Amos Comenius*" bahwa kualitas pendidikan adalah sesuatu yang tidak dapat ditawar lagi. Seperti dinyatakan bahwa setiap umat harus memperoleh pendidikan secara penuh, dalam keserasian kemanusiaan dengan tidak membedakan siapa ia sesungguhnya, bukan dilihat jumlahnya, laki atau perempuan, muda atau tua, miskin dan kaya, akan tetapi lebih dilihat dari sejatinya sebagai manusia. Pendidikan yang dimaksudkan yaitu pendidikan sebagai manusia sejati sebagai makhluk yang utuh, terpenuhi kebutuhannya untuk menjadi manusia yang sempurna.

Berdasarkan hasil observasi pada Satbrimob polda sulsel. Masalah yang mempengaruhi anggota sangatlah banyak dimana kualitas pendidikan dan pengalaman kerja anggota masih kurang dan ini sebagai tantangan tersendiri dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu organisasi itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Mangkunegara (2000:67), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (*output*) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pekerjaan lembur mempunyai konsekuensi tersendiri bagi anggota. Mereka mendapatkan kesehatan yang beresiko serta tidak mendapatkan waktu untuk istirahat yang cukup. Minimnya waktu istirahat membuat anggota terforsir dalam berkerja. Kondisi pekerjaan yang dikerjakan karyawan tiap harinya juga berbeda, tergantung dari tingkat kesulitan yang tinggi yang dibebankan oleh organisasi.

Hal ini memberikan tekanan tersendiri bagi pegawai anggota Satbrimob Polda Sulawesi Selatan. Tingginya beban kerja yang ada di kantor satbrimob polda sulawesi selatan ini membawa dampak negatif bagi kinerja pegawai. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai antara lain adalah memperhatikan beban kerja pegawai. Menurut Sudiharto (2001:22), kualitas pendidikan merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat

pengalaman kerja dan kapasitas kerja. pengalaman kerja anggota yang kurang akan menghambat anggota karena mereka mengalami ketidakseimbangan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Pengertian Kualitas Pendidikan

Ternyata kualitas pendidikan memiliki penekanan yang berbeda. Seperti diungkapkan Unesco. Titik berat mutu pendidikan memiliki penekanan yang berbeda. Pada kebijakan tahun 2002-2007 kualitas pendidikan ditekankan pada penganekaragaman isi dan metode pembelajaran dan promosi nilai-nilai yang sifatnya universal. Sedikit berbeda dengan program tahunan 2002-2003 dimana pada dekade berikutnya lebih menekankan pada **memberikan mandat dan penekanan baru pada hakikat kualitas pendidikan**. Dalam hal menata fokus pendidikan, lebih menekankan pada dialog yang lebih luas antar kelembagaan dan negara anggota yang memiliki keterbatasan dalam sumber-sumber untuk pendidikan agar mempergunakannya secara efektif, untuk menjamin kesamaan hak untuk mendapatkan pendidikan untuk semua (*education for all*). Penekanannya secara kelembagaan Unesco agar mengatur keserasian usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui dukungan lingkungan yang menunjang, proses belajar dan mengajar, dan keluaran pendidikan yang lebih diarahkan pada penciptaan generasi baru yang lebih mandiri dan peserta belajar yang kritis yang mampu untuk menetapkan dan melaksanakan pendidikan yang berkelanjutan yang diperlukan untuk setiap tahapan dalam kehidupan mereka.

Mutu pendidikan tidak sebatas pada penyediaan asupan pendidikan untuk kepentingan di lingkungan pendidikan formal atau dalam kerangka meningkatkan efektivitas sekolah. Mutu pendidikan lebih diarahkan pada memberikan fasilitasi pada peningkatan kemampuan setiap individu serta pengembangan diri secara penuh kepribadian peserta belajar. 1) Di atas segalanya kualitas pendidikan menekankan pada pengembangan individu yang mandiri dan kritis dalam belajar, setiap individu diperhatikan kebutuhan sesuai dengan usianya untuk memilih sendiri dan memanfaatkan keunggulan untuk memanfaatkan peluang belajar secara berkelanjutan yang dibutuhkan dalam upaya melakukan transisi dari tahapan kehidupan satu tahap pada tahapan berikutnya. 2) Pembelajaran sepanjang hayat hanya bisa dimaknai dilihat dari peningkatan kecakapan perorangan dan peluang untuk memilih berbasis informasi dan tidak hanya

sekedar untuk memenuhi tekanan ekonomi dan politik semata dalam kenyataan selama ini lebih banyak mengandalkan pada norma kelompok walaupun bukan bekerja secara simponi dan kemampuan bekerja dalam tim. 3) Mutu pendidikan juga hendaknya dilihat dari sudut pembauran sosial dan penghargaan atas kemanusiaan, solidaritas, keadilan dan kedamaian yang dibangun pada sendi warga negara yang merdeka dan berbasis informasi. Keserakahan yang terjadi antara lain kepemimpinan yang tidak mengenal waktu dan siapa saja yang melawan dibalas dengan timah panas dan dentuman meriam 4) Kualitas pendidikan juga berbasis antar hubungan yang luas dari semua pemangku kepentingan pendidikan, termasuk negara dan pemerintah daerah, lembaga sosial kemasyarakatan, asosiasi dan kelompok, lembaga swasta serta pengusaha terutama yang menjadikan modal sosial sebagai penarik kemajuan usahanya yang dalam kenyataannya setelah masuk menjadi properti perusahaan sulit untuk dikeluarkan. Diatas semuanya yaitu orang tua, guru dan peserta belajar sendiri.

### **Pengertian Pengalaman Kerja**

Pada sebagian jenis pekerjaan, penempatan tenaga kerja sering dikaitkan dengan pengalaman kerja. Dari kenyataan yang ada sekarang ini semakin lama seorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan maka semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut dan sebaliknya semakin singkat masa kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan maka semakin sedikit pengalaman yang akan dia dapat.

Menurut pendapat Siagian (2001 : 75), disebutkan Pengalaman sebagai keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam pelajaran hidupnya. Dalam tahun terakhir ini pengaruh tingkat pengalaman kerja hanya sebagai rangkaian teknik. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, tujuannya untuk memberikan kepada perusahaan suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja sendiri sebagai sarana peningkatan produktivitas kerja. Semakin lama orang bekerja pada suatu organisasi, semakin pengalaman pula. Tetapi kecakapan akan selalu meningkat dengan meningkatnya pengalaman kerja (Heidjrachman dan Husnan; 2002: 69).

## Pengertian Kompetensi

Menjelaskan pentingnya kompetensi sumber daya manusia, maka mengacu kepada teori kemampuan. yang diperkenalkan oleh Terry (2005:151) menyatakan bahwa setiap sumber daya manusia memiliki kompetensi. Kompetensi ideal jika ditunjang oleh pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja.

Setiap manusia memiliki potensi, karena itu potensi menjadi pertimbangan di dalam memperbaiki dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Inti kompetensi yang dikembangkan menurut teori akses diri yang diperkenalkan oleh Morgan dalam Hasibuan (2005:19) dinyatakan bahwa setiap manusia memiliki akses pengetahuan, kemahiran, perjalanan hidup, dan orientasi masa depan. Teori ini kemudian disederhanakan bahwa penjabaran pengetahuan akan dicapai melalui pendidikan. Setiap kemahiran ditentukan oleh tingkat keterampilan yang ditekuni. Perjalanan hidup pada dasarnya merupakan apresiasi tentang pengalaman yang dihadapi oleh seseorang dan orientasi masa depan banyak ditentukan oleh kemajuan kerja.

Kompetensi secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar mengandung pengertian bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja (superior) seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Pandangan tentang kompetensi juga dikemukakan oleh Roger dalam Alimin, (2004:39) yang memperkenalkan teori siklus pengembangan diri. Teori ini pada intinya memperkenalkan bahwa setiap sumber daya manusia yang berkembang

dan maju, tidak terlepas dari adanya tiga unsur yang saling berkaitan yaitu unsur pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja.

Setiap individu sumber daya manusia yang memiliki pendidikan ditunjang dengan keterampilan merupakan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan ditunjang dengan pengalaman kerja yang matang merupakan sumber daya manusia yang kapabilitas. Sumber daya manusia yang memiliki pengalaman kerja dengan penguasaan teknologi yang tinggi, akan menjadi sumber daya manusia yang profesional. Mengacu kepada teori-teori yang dikemukakan di atas, maka perlu diamati pentingnya kompetensi yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sesuai dengan akses kompetensi yang dimiliki untuk peningkatan kinerja.

## Promosi Jabatan

### A. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi. Manullang (2009:153) mengatakan bahwa promosi berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Pemberian promosi kepada seorang pegawai, berarti bahwa pegawai tersebut menerima posisi yang lebih tinggi dalam suatu struktur organisasi suatu badan usaha.

Menurut Sutrisno (2009:3) SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Potensi tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Kemajuan teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, tanpa SDM sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Lai (2012) manajemen sumber daya manusia tradisional menekankan bahwa "manusia" adalah sumber daya penting dalam organisasi dan mereka harus dikelola secara efektif dan potensi mereka harus juga dirangsang. Organisasi diharuskan mengatur posisi yang tepat bagi tenaga kerjanya dengan sistem promosi untuk menghasilkan kontribusi karyawan yang maksimal. Sistem promosi

memainkan peran sebagai katalis dan secara efektif dapat mengubah sumber menjadi hasil (Naeem, 2013). Promosi jabatan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan setiap karyawan menjadikan promosi jabatan sebagai sebuah impian dan tujuan yang selalu diharapkan (Setiawan & Sariyathi, 2013).

Perspektif organisasi tujuan promosi adalah untuk memilih tenaga kerja sesuai posisi yang berbeda dan menumbuhkan potensi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan kontribusi mereka (Lai, 2012). Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Promosi jabatan karyawan akan merasa lebih dihargai, dibutuhkan, diperhatikan, dan diakui kemampuan kerjanya. Promosi tidak selalu diikuti oleh kenaikan gaji. Gaji itu bisa tetap, tapi pada umumnya bertambah besarnya kekuasaan dan tanggung jawab seseorang, Sandra Wijayanti Sungkono, bertambah juga balas jasa dalam bentuk uang yang diterimanya. Menurut Naeem (2013) karyawan yang mendapatkan promosi cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Kesempatan promosi sangat penting dalam memuaskan karyawan dan pada akhirnya hal tersebut juga akan meningkatkan kinerja karyawan (Munap et al., 2013).

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survey, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Pada pendekatan ini, data diperoleh dengan berbagai cara, antara lain dengan observasi, pembagian angket/ kuisisioner, maupun dengan wawancara langsung, dengan maksud mendapatkan data yang dapat dianalisis dengan akurat dan hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan. Penelitian ini dilaksanakan di Satbrimob Polda Sulawesi Selatan. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah para Anggota Satbrimob Polda Sulawesi Selatan. Penelitian ini akan dilaksanakan selama 3 bulan lamanya, mulai bulan februari sampai dengan mei 2019.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**



### **Pengaruh Kualitas Pendidikan terhadap Kompetensi**

Dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kualitas pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Satbrimob Polda Sul-Sel, yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung} 3,881 > t_{tabel} 1,668$  dengan signifikan  $0,005 < 0,05$  artinya bahwa, jika kualitas pendidikan dalam suatu organisasi semakin baik, maka kompetensi anggota akan semakin baik pula, sebaliknya jika kualitas pendidikan dari suatu organisasi semakin buruk maka kepuasan kerja anggota juga akan semakin buruk.

Kualitas pendidikan merupakan bagian yang menjadi debat badan dunia karena berbagai hal dilihat dari tujuan, kontekstual, pengguna dan waktu. Akan tetapi semuanya merujuk pada standar yang tinggi dan kualitas untuk semua. Kualitas pendidikan tidak hanya dapat dilihat secara terpisah dengan hanya menekankan pada pendidikan sekolah, untuk kepentingan prestasi kognitif atau budaya global yang berhubungan dengan pembelajaran. Tantangan sesungguhnya terletak pada ketidakmampuan untuk memenuhi standar pendidik dan fasilitator sehubungan dengan rendahnya asupan sarana prasarana, kurangnya buku sumber yang memadai, pedoman dan acuan serta ketidakadaan identifikasi dan penilaian yang berkelanjutan untuk melihat keluaran dan kurangnya kemampuan pengadministrasian pendidikan dan kapasitas dalam manajemen. Semua kelemahan ini berujung pada tingginya tingkat *dropout*, kegagalan dalam pendidikan, pencapaian dibawah standar dan angka mengulang yang tinggi

Hasil penelitian ini sesuai Almunfarjah, (2014), menyimpulkan bahwa variabel kualitas pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi. Dalam hal ini instansi yang memberikan kesempatan baik dengan kompetensi terhadap anggota akan dapat membantu untuk meningkatkan kompetensi anggota dalam bertugas.

Berdasarkan temuan penelitian ini serta didukung oleh riset sebelumnya, maka untuk dapat memacu kualitas pendidikan salah satunya dengan memberikan kesempatan kompetensi semakin meningkat. Berdasarkan deskripsi responden menunjukkan bahwa umur Satbrimob Polda sul-sel, adalah dan umur 25-35 sebanyak 40 responden (61,5%), yang umur 36-45 sebanyak 20 responden (30,8%) dan umur >46 sebanyak 5 responden (7,7%). Artinya kebanyakan anggota yang menjadi responden berusia 25-35 tahun yakni 30%. Dalam hal ini

dengan umur yang produktif dan relatif lebih muda maka anggota lebih memiliki kualitas pendidikan dan semangat yang tinggi.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi**

Dari hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung} 2,614 > t_{tabel} 1,668$  dengan signifikan  $0,002 < 0,05$  artinya bahwa, jika pengalaman kerja dalam suatu organisasi semakin baik, maka kompetensi akan semakin baik pula, sebaliknya jika pengalaman kerja dari suatu organisasi semakin buruk maka kompetensi juga akan semakin buruk.

Menurut pendapat Siagian (2001 : 75), disebutkan Pengalaman sebagai keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam pelajaran hidupnya. Dalam tahun terakhir ini pengaruh tingkat pengalaman kerja hanya sebagai rangkaian teknik. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, tujuannya untuk memberikan kepada perusahaan suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja sendiri sebagai sarana peningkatan produktivitas kerja. Semakin lama orang bekerja pada suatu organisasi, semakin pengalaman pula. Tetapi kecakapan akan selalu meningkat dengan meningkatnya pengalaman kerja (Heidjrachman dan Husnan; 2002: 69).

Hasil penelitian ini sesuai dengan Ni Made Sri Muliani, 2015, menyimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi. dalam hal ini instansi yang memberikan kesempatan baik dengan pengalaman kerja terhadap anggota akan dapat membantu untuk meningkatkan pengalaman kerja anggota dalam bertugas.

Berdasarkan temuan penelitian ini serta didukung oleh riset sebelumnya, maka untuk dapat memacu pengalaman kerja anggota salah satunya dengan memberikan kesempatan pengalaman kerja anggota semakin baik. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengalaman kerja (X2) pada indikator “tentang Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (X2.3) dengan rata-rata jawaban 3,83 yang berarti tingkat penilaian responden sangat bagus sedangkan jawaban responden paling tinggi yakni setuju sebesar 32,3% dengan total responden yang memilih sebanyak 21 orang. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa anggota mampu memperbaiki Pengalaman kerja untuk meningkatkan promosi jabatan.

### **Pengaruh Kualitas pendidikan terhadap Promosi Jabatan**

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kualitas pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan Satbrimob Polda Sulsel, yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung} 2,478 > t_{tabel} 1,668$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya bahwa, jika kualitas pendidikan dalam suatu organisasi semakin baik, maka promosi jabatan akan semakin baik pula, sebaliknya jika kualitas pendidikan dari suatu organisasi semakin buruk maka promosi jabatan juga akan semakin buruk.

Seperti dikemukakan *Jan Amos Comenius* bahwa kualitas pendidikan adalah sesuatu yang tidak dapat ditawar lagi. Seperti dinyatakan bahwa setiap umat harus memperoleh pendidikan secara penuh, dalam keserasian kemanusiaan dengan tidak membedakan siapa ia sesungguhnya, bukan dilihat jumlahnya, laki atau perempuan, muda atau tua, miskin dan kaya, akan tetapi lebih dilihat dari sejatinya sebagai manusia. Pendidikan yang dimaksudkan yaitu pendidikan sebagai manusia sejati sebagai makhluk yang utuh, terpenuhi kebutuhannya untuk menjadi manusia yang sempurna.

Dari perbedaan-perbedaan kualitas pendidikan dapat di ketahuai promosi jabatan yang satu dengan yang lain. Pada kantor satbrimob polda sulawesi selatan makassar terlihat jelas pemberian tugas terhadap anggota-anggotanya sesuai kualitas pendidikan itu sendiri. Tugas yang berat dan memerlukan tenaga yang ekstra tentunya akan diberikan kepada anggota yang usianya masih relatif muda dan sesuai kualitas pendidikannya. Oleh karena itu Kantor Satbrimob Polda Sulawesi Selatan berharap bahwa Promosi jabatan yang baik dapat tercapai dengan melihat kualitas pendidikan masing-masing anggotanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Sandra Wijayanti Sungkono Iga Manuati Dewi (2015, menyimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan. dalam hal ini instansi yang memberikan kesempatan baik dengan pengalaman kerja terhadap anggota akan dapat membantu untuk meningkatkan pengalaman kerja anggota dalam bertugas.

Berdasarkan temuan penelitian ini serta didukung oleh riset sebelumnya, maka untuk dapat memacu pengalaman kerja anggota salah satunya dengan memberikan kesempatan pengalaman kerja anggota semakin baik. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam anggota satbrimob polda sul-sel bahwa kualitas

pendidikan (X1) pada indikator “Kepemimpinan” (X1.2) dengan rata-rata jawaban 4,12 yang berarti tingkat penilaian responden sangat bagus sedangkan jawaban responden paling tinggi yakni setuju sebesar 43,1 % dengan total responden yang memilih sebanyak 28 orang. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa anggota mampu memperbaiki kualitas pendidikan untuk meningkatkan promosi jabatan.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan**

Dari hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung} 2,590 > t_{tabel} 1,668$  dengan signifikan  $0,017 < 0,05$  artinya bahwa, jika pengalaman kerja dalam suatu organisasi semakin baik, maka promosi jabatan akan semakin baik pula, sebaliknya jika pengalaman kerja dari suatu organisasi semakin buruk maka promosi jabatan juga akan semakin buruk.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Robbins dan Timothy dalam Aristarini dkk (2014:3) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Martoyo dan Alwi dalam Aristarini dkk (2014:3) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja.

Pengalaman kerja merupakan salah satu persyaratan yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan untuk dapat menduduki suatu jabatan, karena masa kerja merupakan salah satu penilaian untuk dapat dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi. Keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya didapat seiring dengan masa kerja dibidang yang ditekuni. Keberhasilan pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi kemungkinan ada hubungannya dengan pengalaman kerja dari pegawai.

Hasil penelitian Sandra Wijayanti Sungkono Iga Manuati Dewi (2015) menyimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan. dalam hal ini instansi yang memberikan

kesempatan baik dengan pengalaman kerja terhadap anggota akan dapat membantu untuk meningkatkan promosi jabatan anggota dalam bertugas untuk kenaikan pangkat/jabatan tersebut.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap promosi jabatan**

Dari hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung} 2,674 > t_{tabel} 1,668$  dengan signifikan  $0,003 < 0,05$  artinya bahwa, jika kompetensi dalam suatu organisasi semakin baik, maka promosi jabatan akan semakin baik pula, sebaliknya jika kompetensi dari suatu organisasi semakin buruk maka promosi jabatan juga akan semakin buruk.

Menurut Wibowo (2012), pengertian kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional. Kompetensi secara harfiah berasal dari kata competence, yang berarti kemampuan, wewenang dan kecakapan. Dari segi etimologi, kompetensi berarti segi keunggulan, keahlian dari perilaku seseorang pegawai atau pemimpin yang mempunyai suatu pengetahuan, perilaku dan ketrampilan yang baik. Karakteristik dari kompetensi yaitu sesuatu yang menjadi bagian dari karakter pribadi dan menjadi bagian dari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan (Mangkunegara, 2007).

Hasil penelitian ini sesuai dengan Diastri Dwi Prasetyo (2018), menyimpulkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan. dalam hal ini instansi yang memberikan kesempatan baik dengan kompetensi terhadap anggota akan dapat membantu untuk meningkatkan kompetensi anggota dalam bertugas.

Berdasarkan temuan penelitian ini serta didukung oleh riset sebelumnya, maka untuk dapat memacu pengalaman kerja anggota salah satunya dengan memberikan kesempatan kompetensi anggota semakin baik. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam anggota Satbrimob Polda Sul-Sel bahwa kompetensi (Y1) pada indikator “sikap” (Y1.3) dengan rata-rata jawaban 3,97 yang berarti tingkat penilaian responden sangat bagus sedangkan jawaban responden paling

tinggi yakni setuju sebesar 36,9% dengan total responden yang memilih sebanyak 24 orang. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa anggota mampu memperbaiki kompetensi untuk meningkatkan promosi jabatan

### **Pengaruh Kualitas pendidikan terhadap Promosi Jabatan Melalui Kompetensi**

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kualitas pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan melalui kompetensi anggota satbrimob polres sul-sel yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung} 0,729 > t_{tabel} 1,668$  artinya bahwa kualitas pendidikan kurang cukup peranan dalam memediasi pengaruh kualitas pendidikan terhadap promosi jabatan.

Kualitas pendidikan tidak hanya dapat dilihat secara terpisah dengan hanya menekankan pada pendidikan sekolah, untuk kepentingan prestasi kognitif atau budaya global yang berhubungan dengan pembelajaran. Tantangan sesungguhnya terletak pada ketidakmampuan untuk memenuhi standar pendidik dan fasilitator sehubungan dengan rendahnya asupan sarana prasarana, kurangnya buku sumber yang memadai, pedoman dan acuan serta ketidakadaan identifikasi dan penilaian yang berkelanjutan untuk melihat keluaran dan kurangnya kemampuan pengadministrasian pendidikan dan kapasitas dalam manajemen. Semua kelemahan ini berujung pada tingginya tingkat *dropout*, kegagalan dalam pendidikan, pencapaian dibawah standar dan angka mengulang yang tinggi.

Dalam penelitian Agus Yulistiyono (2016), menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan, hal ini memperlihatkan bahwa dengan memasukkan variabel kompetensi sebagai variabel mediasi antara kualitas pendidikan dengan promosi jabatan dalam penelitian ini tetap tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

Dari hasil penelitian juga menemukan bahwa pengaruh langsung kualitas pendidikan terhadap promosi jabatan sebesar 0,169, apabila melibatkan kompetensi sebagai variabel intervening dalam bentuk pengaruh tidak langsung besarnya pengaruh kualitas pendidikan terhadap promosi jabatan anggota satbrimob polres sulsel, menurun yakni hanya sebesar 0,025. Sehingga keberadaan variabel kompetensi tidak mempengaruhi kualitas pendidikan terhadap promosi jabatan satbrimob polres sulsel.

### **Pengaruh pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan Melalui Kompetensi**

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan melalui kompetensi anggota Satbrimob Polres Sul-Sel, yang ditunjukkan dengan besarnya  $t_{hitung}$  1,092 >  $t_{tabel}$  1,668 dengan artinya bahwa pengalaman kerja kurang cukup peranan dalam memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan.

Pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang mendasari pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu untuk mendukung efektivitas kerja organisasi, maka diperlukan pegawai yang memiliki keterampilan dan pengalaman kerja dalam bekerja sehingga mampu memberikan pelayanan yang baik, tidak hanya kepada para anggota di lingkungan satbrimob polres sul-sel, tetapi juga kepada anggota dan masyarakat yang memiliki kepentingan dengan satbrimob polres sulsei.

Dari hasil penelitian juga menemukan bahwa pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap promosi jabatan sebesar 0,253, apabila melibatkan kompetensi sebagai variabel intervening dalam bentuk pengaruh tidak langsung besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan anggota Satbrimob Polres Sulsei, menurun yakni hanya sebesar 0,038. Sehingga keberadaan variabel kompetensi tidak mempengaruhi pengalaman kerja terhadap promosi jabatan satbrimob polres sulsei.

### **SIMPULAN**

1. Kualitas pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi anggota Satbrimob Polda Sulawesi Selatan
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Satbrimob Polda Sulawesi Selatan
3. Kualitas pendidikan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap promosi jabatan Satbrimob Polda Sulawesi Selatan
4. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan Satbrimob Polda Sulawesi Selatan
5. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan Satbrimob Polda Sulawesi Selatan

6. Kualitas pendidikan tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan melalui kompetensi Satbrimob Polda Sulawesi Selatan
7. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan melalui kompetensi Satbrimob Polda Sulawesi Selatan

## REFERENSI

- A, Aisya Nabilah, 2018. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik di sekolah polisi negara (SPN) batua polda sulawesi selatan : Unhas Makassar
- Almunfarjah, 2014, Pengaruh Kualitas Pendidikan, Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kompetensi Guru (Studi Pada Sma Pondok Modern Selamat Kabupaten Kendal : *STIE Selamat Sri Kendal*
- Aristarini, Luh dan Kirya dan Yulianthini, 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan*
- Abu-Duhou Abtisam, 2003, School-Based Management (Manajemen Berbasis Sekolah), UNESCO, Penerjemah : Noryamin Aini, Suparto, Penyunting ; Achmad Syahid, Abas Al- Jauhari, Jakarta : Logos.
- Agus yulistiyono, 2016. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Komitmen Dan Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan di PT. Panarub industry tangerang
- Bambang Hendarso Danuri. (2010). Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, Jendral Kepolisian : Jakarta.
- Depdiknas. 2004. Kurikulum dan Hasil Belajar. Jakarta : Dikmenum.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2002, Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah Konsep Dasar, Jakarta : Ditjend Pendidikan Dasar dan Menengah, Ditjen SLTP.
- Edison (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Edward dan Sallis, 2004, Manajemen Kualitas Total Dalam Pendidikan (Total Quality Management in Education) penerjemah : Kambey Daniel C., Manado : Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Manado.



- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Fattah, N. 2009. *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung : Rosdakarya.
- Foster, bill. 2001. *Pembinaan untuk peningkatan kinerja karyawan*. Jakarta : PPM
- Handoko, H. (2001). *Personnel Management and Human Resources*. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P., 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keenam belas. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Heidjrachman dan S. Husnan, 2002. *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Heri Purwanto, 2015. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Polri (Survey Pada Anggota Direktorat Pengamanan Objek Vital Polda Jabar : Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu | Perpustakaan.Upi.Edu*
- Husein Umar, 2005. *Riset SDM Dalam Organisasi*. PT.SUN : Jakarta
- Juram, M, Josep, 2005. *Critical Evaluation in Business And Management* : New York Routldge.
- Kambey Daniel C., *Landasan Teori Administrasi / Manajemen (Sebuah Intisari)*, Manado : Yayasan Tri Ganesha Nusantara.
- Kartini Kartono, 1997, *Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Khosrowpour, Mehdi, 2000. *Challenges Of Information Technology Management in the Century 21<sup>st</sup>*. London : Idea Group Publishing.
- Mangkunegara. (2008). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* : Remaja Rosdakarya. Hal.67
- Manullang dan Manihot Manullang. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

Mulyasa E., Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Menyukkseskan MBS dan KBK, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Moh. Rum Arisandy, 2015, Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala : Pascasarjana Universitas Tadulako

Ni Made Sri Muliani, 2015, Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Pengrajin Untuk Menunjang Pendapatan Pengrajin Ukiran Kayu : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia (E-Jurnal EP, 5 [5] : 614-630)

Nurkolis, 2003, Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model dan Aplikasi, Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Patrialis Akbar, (2010). Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Belita Batak : Jakarta.

Pidarta Made, 2004. Manajemen Pendidikan Indonesia, Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Priansa, D. (2016) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Robbins dan Timothy, 2014. Organizational Behaviour. Jakarta : Salemba Empat

Rochaety Eti, Rahayuningsi Prima Gusti Yanti, 2005, Sistem Informasi Manajemen Pendidikan, Jakarta : Bumi Aksara.

Sanjaya wina, 2008. Pembelajaran dalam implementasi kurikulum berbasis kompetensi jakarta : prenada media group

Sagala. 2010. Performance Appraisal:Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya saing Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada

Sallish, E, 2006. Total Quality Management in Education. London : Kogan Page Educational Series.

Siagian, S.P. 2001. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta.

Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

- Siregar, S.(2014). *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Senduk, J.E., 2006, Isu dan Kebijakan Pendidikan, Konsep dan Aplikasinya, Manado : Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Manado.
- Soebagio Admodiwirio, 2000, Manajemen Pendidikan Indonesia, Jakarta: Ardadizyajaya.
- Sugiyono. (2002). Statitika untuk Penelitian : Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2007). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D : Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D : Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan : Alfabeta. Bandung.
- Suparno Paul, dkk, 2002, Reformasi Pendidikan Sebuah Rekomendasi, Yogyakarta : Kanisius
- Suryosubroto B., 2004, Manajemen Pendidikan di Sekolah, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Tim Redaksi Fokusmedia, 2003, Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKDas (sistem Pendidikan Nasional) 2003, Bandung: Fokusmedia.
- Sutrisno, E (2016). Manajemen Sumber Manusia. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Tilaar, H.A.R., 2004, Manajemen Pendidikan Nasional, Kajian Pendidikan Masa Depan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Tiyan Umi Habibah, 2017, pengaruh pengalaman dan pelatihan kerja terhadap kompetensi kerja karya dalam perspektif ekonomi islam
- Tisnawati E. Sulle dan Saefullah Kurniawan, 2005, Pengantar Manajemen, Jakarta : Prenada Media.
- Vicki Anggraeni Purwanto & Agus Hermani Ds, 2015, Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Utama Semarang Bagian *Body Repair* : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.ja Grafindo Persada.